



Ponencia

Nuestra lucha
por el salario

Nuestra Lucha por el Salario

ESPACIO SINDICAL

El pasado LVIII Congreso General Extraordinario, realizado en la Unidad Lerma y en el local del SITUAM, los días 10, 11 y 12 de abril del año en curso, presentamos nuestra ponencia titulada la **“Recuperación salarial no termina de resolverse, Recuperemos el rumbo salarial en favor de las y los trabajadores”**, en ella, desarrollamos una exposición amplia, atendiendo tres grandes temas, la primera haciendo una breve historia del tabulador a lo largo de sus años, la segunda relativa al análisis de dos acuerdos firmados y enunciados como **Criterios para la revisión de funciones, el otro, Lineamientos de operación para la revisión de documentos**, ambos, violatorios del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Como tercera parte, concluimos con 10 propuestas de posible solución al rezago salarial para el personal administrativo y académico, allí mismo, integramos dos proyectos de tabulador, para ambos sectores, guardando sus proporciones, elevando las cantidades a 37 y 38 mil pesos en sus techos salarial de los tabuladores.

En el primer tema, correspondiente a la firma de los dos acuerdos en cuestión: criterios y lineamientos, ha quedado demostrado el retroceso que ha implicado la firma de ellos, sin consulta y consentimiento de las y los trabajadores, se explica a partir de un amplio análisis, las afectaciones en términos de los derechos en el ejercicio de la demanda de mejorar las condiciones salariales para las y los trabajadores, nos referimos en concreto a los acuerdos suscritos por Pamela Gómez y por su asesor personal Víctor Hugo Martínez, de fecha 3 de abril de 2023, los llamados: **“CRITERIOS PARA LA REVISIÓN DE FUNCIONES DE PUESTOS DEL MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE Y LINEAMIENTOS DE OPERACIÓN PARA LA REVISIÓN DE DOCUMENTOS DE LA COMISIÓN**

GENERAL DE TABULADORES”, ambos, haciendo referencia al **Acuerdo 09/2023**, quiénes de manera indebida y violando los acuerdos internos del sindicato, y aún más grave, violentando el Contrato Colectivo de Trabajo, en las que **se eliminaron las facultades establecidas en la cláusula 70 del mismo contrato y él “Reglamento Interno de Funcionamiento de la Comisión Mixta General de Tabuladores”**, éste último, firmado en octubre de 1998.

Es importante reiterar, que el Acuerdo 09/2023, en el cuerpo del mismo, además de los considerandos, da lugar a un solo acuerdo, que a la letra dice:

“ACUERDO ÚNICO. La CMGT, en el orden del día de la sesión siguiente a la firma del presente acuerdo se analizará lo siguiente:

- 1. La creación de puestos nuevos, a partir de las necesidades de las áreas, la introducción de nuevas tecnologías o nueva organización en el trabajo, conforme al acuerdo OCTAVO del convenio general de 2019.**
 - 2. Las funcione, requisitos y salarios de los puestos vigentes que se presenten ante la CMGT.**
- Ciudad de México, a 1º. de febrero de 2023.”**

En ambos puntos, 1 y 2, se aprecia que está estrechamente relacionado con las fracciones I y II de la cláusula 70 del CCT, en estricto sentido, se firmó lo que ya existía en el Contrato Colectivo de Trabajo, a la comprensión de lectura de los dos puntos, de ninguna manera exigían la creación de criterios y lineamientos para efectos de atender, analizar y resolver los perfiles de los puestos de nueva creación, que en concreto se refieren a los perfiles de los puestos de **Nutriólogo y Psicólogo**

Clínico, logrados en la revisión de salarios de 2019, y plasmados en el convenio general firmado en el mismo año.

Con toda claridad, se entiende que solo implicaba determinar las funciones, los requisitos de escolaridad y experiencia, desde luego, estipular su salario mensual, y su ubicación al rango salarial del tabulador administrativo de base que les correspondiera.

Por otra parte, **la introducción de condicionantes en los criterios y lineamientos aludidos, conducen a evitar, cancelar, eliminar y violentar el pleno derecho de las facultades de la cláusula 70 en sus fracciones I, II, III, IV, V, VI, VII y VIII, además de las cláusulas 7, 8 y 12 del CCT**, todo ello, se expresa en favor de las y los trabajadores, **cualquier acuerdo que se encuentre por debajo del mismo CCT, la LFT y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debe ser abrogada de forma automática.**

Es por ello, que al abordar el tema en el LVIII CGE, expresamos de forma contundente los argumentos, mismos, a los que se fueron sumando los asistentes y oradores, de los que **se concluyó como una postura única del sindicato para la abrogación de los acuerdos relativos a los criterios y lineamientos de la CMGT**, siendo consecuente el propio congreso, que tuvo a bien, tomar el **acuerdo de abrogarlos.**

Para el próximo 46 CGO, **será imperante que la comisión de tabuladores y el Comité Ejecutivo informe a las y los trabajadores de la ejecución de dicho acuerdo tomado por el sindicato, nos indiquen de los avances de los casos interpuestos por las y los trabajadores ante la CMGT, tomando en consideración lo plasmado en la cláusula 70 del CCT.**

Entre otros acuerdos del CGE, determinó que la Comisión de Tabuladores y el Comité, deberán presentar un proyecto de tabulador de salarios que vaya en la dirección de resolver el rezago salarial del personal de base administrativo y académico,

además de una propuesta de política general que atienda la mejora salarial para todo el personal de base.

Antecedentes de la lucha por la recuperación salarial.

El deterioro generalizado de los salarios en el País es un tema muy amplio, que tendríamos que remitirnos a la década de los ochentas, ya en otras ponencias, Espacio Sindical, por lo menos en los últimos 30 años lo hemos expresado de forma exhaustiva.

Muchos años han pasado, como sindicato no hemos rebasado la situación, en algunas gestiones se han hecho esfuerzos importantes, y aun así, no hemos logrado resolver el rezago salarial, lo que se ha podido avanzar no se le atiende de forma permanente, los criterios de los representantes en turno son diferenciados, y no siempre se conducen en apego a los acuerdos internos del sindicato para abordar la problemática y poder revertir la situación del deterioro salarial, a ello, se le suma la falta de disposición de la administración universitaria, para gestionar recursos, para redistribuir el presupuesto otorgado por el gobierno federal, para evitar la contratación desmedida de personal irregular y de confianza y su respectiva otorgación de salarios, entre otros.

La inconformidad justificada de las y los trabajadores, que prevalece al interior del sindicato, está relacionada también por la falta de reconocimiento al trabajo desarrollado, los nuevos conocimientos adquiridos para llevar a cabo las funciones con nuevas tecnologías y que ello, amerita mejorar las habilidades y aplicar las destrezas los conocimientos que se han adquirido a través de capacitación personal y la experiencia por el manejo y el desarrollo del funcionamiento en las diversas áreas universitarias, por ello, el personal de base hace patente la exigencia de mejorar sus salarios con el reconocimiento también a su labor para cumplir con los objetivos sustantivos de la institución.

Los esfuerzos del sindicato en sus representaciones han concretado en acuerdos bilaterales, que no siempre han ofrecido resultados a las expectativas esperadas por los trabajadores.

A continuación, mencionamos algunos de ellos y sus resultados:

Acuerdos en dirección a la mejora salarial de las y los trabajadores.

Acuerdo 15/2008, relativo a la mejora salarial del personal de la UAM, resultado de la revisión salarial y contractual de 2008, a pesar de ampliar el tiempo a noviembre de ese mismo año, no ofreció resultados favorables, pues quienes integraron ese grupo de trabajo no fueron partícipes de la construcción del mismo, su conocimiento en el tema salarial y del tabulador no fue lo suficiente, y su comprensión del alcance del acuerdo se limitó exclusivamente a solicitar a la UAM un incremento general del 15%.

La CMGT, después de 14 años en el mes de diciembre de 2008, el sindicato a través de Comité Ejecutivo y los representantes sindicales en esa comisión, logró nuevamente el reconocimiento y **restablecimiento de los trabajos bilaterales**, instrumentando una estrategia en la que participaron un número importante de trabajadores interponiendo sus peticiones ante la comisión. Así mismo, el análisis del tabulador y del MPAB que realizó el Comité Ejecutivo y la comisión de tabuladores en ese periodo, **demostró a la representación universitaria la desigualdad salarial frente a otras instituciones de educación superior, la falta de congruencia al interior de la Universidad por efectos del reconocimiento de la escolaridad y experiencia**, y la obsolescencia de algunas funciones, la introducción de nuevas tecnologías no reconocida salarialmente, la discordancia de los puestos en los grupos de trabajo, entre otros factores, fueron indispensables para exigir mejora salarial a la UAM.

Reconocimiento al Trabajo Universitario.

Es hasta el año 2009 que se inicia la mejora salarial con el incremento de esta prestación, que está **engarzada directamente con el salario**, desde su creación en 1996, se congeló con **el 3%**, trece años después, en la revisión salarial de 2009, logramos incrementar a un 3% adicional, que nos da un **total del 6%**, y éste, impacta directamente en el incremento de salario (rubro 01), hasta la fecha **se mantiene el crecimiento** al mismo tiempo que se aumenta el salario base del tabulador para el personal administrativo signado en **el rubro 33**.

Prima de antigüedad incorporada para efectos de elevar las pensiones y jubilaciones.

Varios años atrás del 2009, la petición de incorporar la prima de antigüedad (rubro 03) a las aportaciones para efecto de las pensiones y jubilaciones del ISSSTE, hecho que favorecería a todos los trabajadores una vez que decidieran jubilarse, así como aquellos que resolvieran regresar y continuar laborando, para que pasado un año pudieran irse en mejores condiciones de su pensión, es decir, **con la firma de este acuerdo se duplicó su ingreso** en la gran mayoría de los casos **su pensión**, pues la suma de los rubros 01 y 03 permiten a los pensionados y pensionadas mejorar sus ingresos, esto es, que en los últimos 16 años las y los trabajadores que han tomado la decisión de jubilarse **se han beneficiado al recibir su pensión con la suma del salario base y la prima de antigüedad**, lo que no ocurría antes del año 2009.

Análisis del tabulador previo a las retabulaciones de 2010.

Hacía ya, más de 14 años que no se discutían y se acordaban bilateralmente retabulaciones, en la **revisión salarial y contractual de 2010**, con base al análisis y diagnóstico de la estructura del tabulador realizado por la representación sindical de la **CGT y CE**, para su análisis, se consideraron las estructuras

salariales, sus rangos y sus niveles de los tabuladores de 1984, 1990 y 2009, su comportamiento al largo de esos años, la ubicación de los puestos de acuerdo con la escolaridad y experiencia, la integración de los puestos de nueva creación, entre muchos otros aspectos.

Se llevaron a cabo presentaciones con argumentos firmes y consistentes en el transcurso de las negociaciones, en las que se evidenció a través de la información, gráficas, comparativos de tabuladores al interior y exterior de la Universidad, marcando datos duros de la pérdida salarial en la UAM, exponiendo su comportamiento y caída en los últimos 25 años, y la situación que guardaban los salarios del personal administrativo y académico, que habían sido abandonados por casi tres décadas, la estrategia diseñada por el sindicato, tenía que surtir su efecto.

A continuación, compartimos parte del diagnóstico del tabulador de salarios que en síntesis arroja los siguientes:

- En la década de los ochenta el salario UAM mantenía igualdad en los salarios, con respecto a la UNAM, en algunos puestos se encontraban por arriba que la Nacional.
- En el año 1984, solo se contaban con dos niveles salariales “A” y “B”, en el Acuerdo 09/84 se determina el compromiso de la creación del nivel “C”.
- Dos años después se hace efectivo el Acuerdo 02/86, con la creación del nivel “C”.
- A principios de la década de los noventa se crea el rango 15, con un solo nivel salarial, llamado Único, se colocan los puestos de Fotógrafo y Reportero Redactor, por disposición del CCT, de homologar los salarios UAM con CNSM.
- Se detectaron, las diferencias salariales horizontal y vertical, y

éstos, durante los distintos años se fueron comprimiendo.

- El reconocimiento para algunos puestos podía ser elevados de acuerdo con la disposición de la comisión nacional de salarios mínimos.
- Los ajustes a los puestos motivados por la CNSM, generaban desajustes al conjunto de la estructura del tabulador e inconformidades entre las y los trabajadores.
- Al elevar los puestos de forma individual en el tabulador provocaba incongruencia con puestos de mayor calificación.
- Los puestos de mayor exigencia escolar carecían de identidad por no encontrarse agrupados con sus iguales.
- La valoración de los puestos de nueva creación por motivo de crecimiento de nuevas áreas de trabajo, originaban incompatibilidad con los puestos ya establecidos.
- La dispersión de los puestos sin criterios claros para ubicarlos, a lo largo de los rangos salariales generaba desigualdad entre los mismos puestos, aún y cuando se contara con los mismos requisitos.
- A partir de la década de los noventa, el tabulador UAM inició su decadencia frente a los salarios de la UNAM.
- Para el año 2009, el tabulador UAM contaba con 15 rangos salariales en el que agrupaba a todos los puestos. y en el rango 16 solo se encontraban dos puestos: el Fotógrafo y el Reportero Redactor, mientras que en la UNAM contaban también con 15 rangos salariales, en éste,

consideraban ya, los puestos con estudios de posgrado.

- El Rango 16 del tabulador se consideraba un solo nivel llamado Único, no existían los niveles “A” y “B”, el nivel Único fungía como el “C”.
- La diferencia salarial del rango 15 en su nivel “C” y rango 16 del tabulador, eran apenas de 23 pesos.
- El piso del tabulador UAM en su rango salarial tenía 3,344 pesos, en la UNAM era de 3,352 pesos, una mínima discordancia de apenas 8 pesos.
- En el techo tabular UAM, en su nivel único del rango 16, la cantidad era de **7,440 pesos**, para la UNAM en su rango máximo 15, obtenían la cantidad de **11,995 pesos**, es decir, la **diferencia era de 4,455 pesos**.
- En términos porcentuales, la discrepancia entre los techos salariales UAM-UNAM ya reflejaba el **38% en favor de la UNAM y ese porcentaje representaba ya, pérdida para el personal de la UAM, por realizar el mismo trabajo universitario.**

Primeras retabulaciones en el 2010.

En ese año, además del 4% de incremento salarial para todos los trabajadores, logramos **las primeras retabulaciones para 11 puestos que fueron beneficiados y subieron desde 1 hasta 3 rangos salariales favoreciendo a grupos de trabajadores que en suma alcanzó los más de 2600**, aún, y cuando solo fueron 11 puestos, varios de ellos, de los más numerosos y de menor ingreso.

Posteriormente, en las siguientes revisiones se fueron sumando mayor cantidad de puestos retabulados, algunos de ellos, tuvieron en ese periodo hasta doble retabulación, **para el 2013 se consiguió elevar a más de 37 puestos, y así se**

fueron agregando para el 2014, los puestos fueron beneficiados al subirlos entre un rango y hasta cuatro rangos salariales.

En el mismo sentido, se estableció que el ajuste que se pactó en el **Acuerdo 01/2013 también se incluyera los niveles “A” y “B” en el rango salarial del nivel 16.**

Cabe la aclaración, que cuando se elevaron el piso y el techo salarial de nuestro tabulador, se consiguió subir a 16 rangos salariales sosteniendo su nivel único, en él, se encontraba los dos únicos puestos que permanecieron desde el año de 1992 hasta el año 2014.

En la revisión salarial del 2013, con el **Acuerdo 02/2013** se dispuso continuar con los trabajos de la elaboración del nuevo manual de puestos y se convino que la comisión estudiara la posibilidad de **crear el nivel “D”** con la correspondiente determinación de los criterios y requisitos, **integrar los salarios en los niveles “A” y “B” del rango 16 (como ya se dijo, se hizo efectivo en ese mismo año) y la posibilidad de crear un rango 17, que procurara la homologación salarial con otras instituciones de educación superior.**

La creación del rango salarial 17 con sus respectivos niveles “A”, “B” y “C”, se pactó con la firma del Acuerdo 01/2014 en la revisión salarial y contractual para iniciar su vigencia a partir del 1 de febrero de 2014.

Hasta el **1 de febrero de 2014 se habían logrado retabular 48 puestos**, sin que ello significara que era su máximo a elevar en cada uno de ellos. Posteriormente se agregaron 24 puestos, hasta alcanzar un **total de 72.**

Hace falta ajustar los puestos hacia la alza, pues el rezago no está resuelto en la mayoría de ellos, y la justicia salarial para todos los puesto y todo el personal de base no se logra alcanzar.

Pasados ya más de diez años, el rezago salarial para el personal UAM vuelve a ser evidente, actualmente, la brecha salarial entre la UNAM y la UAM se amplió

de forma exponencial, el tabulador UNAM cuenta también con 17 rangos salariales, aún y que contamos ya con los 17 en la UAM, seguimos en desventaja salarial frente a la nacional, con diferencia de **13,549.62 pesos**, pues el salario máximo de **la UNAM es de 37,072.23 pesos** y en la **UAM en detrimento tiene la cantidad de 23,522.71**

pesos en su rango máximo del 17, lo que **representa el 57.6% más en salario para el personal de la UNAM.**

A continuación, se presentan los puestos retabulados, sus rangos a los que se elevaron y la cantidad de rangos.

CUADRO 1.
Primeras Retabulaciones de los Puestos, revisión salarial y contractual de 2010.

No.	PUESTO	DEL RANGO	SUBIÓ AL RANGO	CANTIDAD DE RANGO
1	Auxiliar de Limpieza	1	2	1
2	Auxiliar de Restaurante	1	2	1
3	Vigilante	5	6	1
4	Archivista	7	9	2
5	Operador de Equipo Tipográfico Especial	7	10	3
6	Oficinista de Sistemas Escolares	6	9	2
8	Secretaria	8	10	2
7	Secretaria Bilingüe	10	11	1
9	Laboratorista	10	12	2
10	Corrector	11	14	3
11	Bibliotecario	12	15	3

Elaboración propia, con datos del acuerdo firmado el 1 de febrero de 2010.

CUADRO 2.
Puestos Retabulados

No.	PUESTO	DEL RANGO	SUBIÓ AL RANGO	CANTIDAD DE RANGO
1.	Auxiliar de Mantenimiento 2	3	4	1
2.	Intendente	3	4	1
3.	Auxiliar de Oficina	3	4	1
4.	Jardinero	2	5	2
5.	Oficial de Cerrajería	4	7	3
6.	Oficial de Hojalatería	5	7	2
7.	Vigilante	5	7	2
8.	Asistente Dental	6	7	1
9.	Almacenista	6	7	2
10.	Chofer de Camioneta	7	8	3

11.	Chofer de Camión y/o Minibús	8	9	1
12.	Archivista	7	9	2
13.	Oficinista de Personal	8	9	1
14.	Oficinista de Sistemas Escolares	8	9	1
15.	Ayudante de Biblioteca	9	10	1
16.	Chofer de Autobús	8	10	2
17.	Técnico de Clínica Dental	8	10	2
18.	Asistente Educativa	9	10	1
19.	Técnico en Mantenimiento	10	11	1
20.	Técnico Impresor	9	11	2
21.	Recolector y Clasificador de Herbario	9	11	2
22.	Técnico Bibliotecario	10	11	1
23.	Operador de Equipo Tipográfico Especial	10	11	1
24.	Enfermera	10	11	1
25.	Instructor de Danza	10	11	1
26.	Instructor de Música	10	11	1
27.	Instructor de Teatro	10	11	1
28.	Instructor de Artes Plásticas	10	11	1
29.	Instructor de Educación Física	9	11	2
30.	Secretaria	8	11	3
31.	Responsable de Mesa De Personal	10	11	1
32.	Administrador de Clínica Estomatológica	10	11	1
33.	Laboratorista	10	12	2
34.	Dibujante Técnico	11	12	1
35.	Técnico en Medicina del Deporte	10	12	2
36.	Técnico en Instrumentación	11	12	1
37.	Secretaria Bilingüe	10	12	2
38.	Técnico Administrativo	11	12	1
39.	Camarógrafo	11	12	1
	Promotor de Difusión Cultural 1	12	13	1
40.	Técnico en Equipo de Audio	12	13	1
41.	Técnico Especializado de Laboratorio Químico Biológico	13	14	1
42.	Técnico Especializado de Laboratorio y Taller de Física Y Química	13	14	1
43.	Diseñador Gráfico	13	14	1
44.	Corrector	11	14	3
45.	Analista y Redactor Documental	13	14	1
46.	Técnico Editorial	12	14	2
47.	Entrenador	12	14	2
48.	Promotor de Servicio Social	12	14	2
49.	Promotor de División Cultural 2	13	14	1
50.	Técnico en Instrumentación	11	14	1
51.	Puericultista	12	14	2
52.	Educadora	12	14	2
53.	Técnico Contable	13	14	1
54.	Asistente a Usuarios de Servicios de Cómputo	12	14	2
55.	Guionista	11	14	3
56.	Técnico Audiovisual	12	14	2

57.	Técnico Especializado en Medios Audiovisuales	13	14	1
58.	Maestro De Laboratorio y Taller de Producción Editorial	13	15	2
59.	Maestro de Laboratorio Taller de Producción Audiovisual	13	15	2
60.	Maestro de Laboratorio y Taller Industrial 2	14	15	2
61.	Reportero Redactor	16	16	0
62.	Fotógrafo	16	16	0
63.	Bibliotecario	12	16	4
64.	Arquitecto	13	16	3
65.	Orientador Profesional	12	16	4
66.	Trabajadora Social	12	16	4
67.	Psicólogo	12	16	4
68.	Documentalista	13	17	4
69.	Médico	14	17	3
70.	Médico del Deporte	14	17	3
71.	Médico del Trabajo	15	17	2
72.	Médico Pediatra	15	17	2

Elaboración propia, con datos del acuerdo firmados hasta el 1 de febrero de 2014.

Para los casos del Fotógrafo y Reportero Redactor, a la fecha se mantienen en el rango 16, sin embargo, al crearse los niveles salariales “A” y “B” su aplicación tuvo efecto de elevar su salario.

El sindicato no puede desdeñar su lucha por el salario y despreciar sus avances relacionados con las forma de mejorar los salarios del personal de base: **el incremento del trabajo universitario, la incorporación de la prima de antigüedad para las pensiones y jubilaciones, los ajustes salariales para todos los puestos y todos los trabajadores, la retabulación de 72 puestos con la elevación desde uno y hasta cuatro rangos salariales**, es de reconocer el esfuerzo del sindicato, sin embargo, no alcanzamos a resolver el tema del rezago salarial, cada vez el tabulador se aleja de la firmeza y consistencia de obtener resultados contundentes y lograr la mejora salarial de forma sólida y permanente. Falta mucho por lograr, el trabajo es muy arduo y no hay que descuidarlo.

LA ELABORACIÓN DEL NUEVO MANUAL DE PUESTOS ADMINISTRATIVOS DE BASE, COBRA VIGENCIA.

Es innegable, la relación tan estrecha que sostiene el Manual de Puestos Administrativos de Base y el tabulador de salarios administrativo.

Como parte de la lucha por la mejora de los salarios, el SITUAM emprendió el análisis de los perfiles del MPAB, partiendo de un diagnóstico integral de las condiciones que guardaba el tabulador de salarios frente a otras instituciones de Educación Superior (IES) y la introducción de nuevas tecnologías y su impacto en los procesos de trabajo, en la ausencia de la tecnología en funciones de los perfiles del MPAB, asimismo, como los cambios en las leyes o lineamientos para el sector educativo y de la salud, entre otras.

La valoración del trabajo universitario, tiene que atenderse de forma integral para todos los puestos, para cumplir con ese propósito se consultó directamente a través de plenarias de análisis conjunta con los grupos de trabajadores,

escuchando de viva voz los planteamientos de los y las trabajadoras de nuestra Universidad, se hicieron consultas e investigaciones con herramientas documentales: CCT, MPAB y acuerdos UAM SITUAM en materia de tabuladores, LFT, Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, Clasificación Internacional de Ocupaciones (CIO), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Dirección General de Profesiones (DGP), Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y de la Legislación en Materia de Salud Internacional; Ley General de Salud (LGS), Fundación Nacional de Salud (FUNSALUD) y Organización Mundial de la Salud (OMS) entre otras, así como referentes de instituciones dedicadas a la Educación Física y Deportiva, las Artes y Cultura.

Se consultaron los planes y programas de las escuelas de bachillerato o de educación media, media superior y superior, entre otras, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Nacional Politécnico (IPN) y el Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA).

Asimismo, los catálogos o manuales de puestos y funciones y sus procesos de cambios contractuales de otras instituciones de educación superior pública, y otros textos de organismos oficiales.

Se partió de la idea del trabajo universitario colectivo, orientado directa e indirectamente, a la realización de los fines de investigación, docencia, difusión de la cultura, servicio y vinculación.

Dentro de los objetivos se mantuvo la defensa y recuperación del trabajo universitario de base, evitando la fuga y la descarga en terceros, ajenos a la institución.

Existió la necesidad de darle reconocimiento a la integridad de la familia de puestos conformados en torno a las tareas de apoyo y con relación a las funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura, extensión a la labor Universitaria.

Se abordaron los criterios para la elaboración de los perfiles de los puestos de conformidad al Acuerdo 03/2012:

1. Elaboración de los perfiles de puestos acordes a los procesos de trabajo.
2. Integración en las funciones al puesto de los cambios en los procesos de trabajo.
3. Integración en las funciones de los cambios tecnológicos.
4. Perfiles de puestos adecuados a las necesidades y objetivos institucionales.
5. Perfiles de puestos que atiendan la materia de trabajo y una apropiada división del trabajo.
6. Incorporación de nuevos requisitos de escolaridad y experiencia a los perfiles de los puestos.
7. El reconocimiento de las funciones que han sido modificadas por el impacto de la introducción de la nueva tecnología.
8. Elaboración de un nuevo tabulador salarial, que reconozca el trabajo universitario, la escolaridad, la experiencia y los conocimientos, con el objeto de mejorar los salarios del personal de la UAM.

Es importante resaltar, que de los acuerdos alcanzados se encuentran **los puestos de nueva creación resultado de la discusión para la elaboración del Nuevo MPAB** entre ellos, son los de **UAM Radio**, de conformidad al **Acuerdo 08/2012**, en el que se integran los puestos: **Ingeniero en Transmisión, Ingeniero de Sistema Digital del Radio, Programador Continuista, Realizador de Productos Radiofónicos y Técnico Digital de Radio; para el grupo CENDI: Educadora en inglés.**

Con referencia, al **Convenio General firmado durante la revisión salarial de 2019**, a la conclusión de la huelga más larga que haya tenido el SITUAM, con el objeto de recuperar materia de trabajo evidenciando los casos, así fue que se acordaron los **puestos de nueva creación de Psicólogo Clínico y Nutriólogo**, ambos puesto se tenían **considerados y presentados** por el sindicato ante la administración de la universidad, durante las **sesiones de trabajo para el análisis y discusión de la elaboración de**

perfiles de manera bilateral, ya aparecían relacionados en el Informe de la Comisión para la Elaboración del Nuevo manual de puestos administrativos de Base, presentado a los secretarios generales el 11 de junio de 2014.

La ejecución de los acuerdos se torna muy lenta, pues pasada más de una década no se logra cubrir la totalidad de las plazas con los puestos acordados de UAM Radio, y en el grupo CENDI, el de Educadora en inglés; en el caso de los puestos de Psicólogo Clínico y Nutriólogo tuvieron que pasar cuatro años para concretarlos.

Criterios para elaborar y mejorar el tabulador de salarios.

Para el sindicato es indispensable tener claridad cómo abordar el tema salarial, consideramos que elaborar un proyecto de tabulador que mejore los salarios del personal de base en nuestra institución, se deben integrar los siguientes aspectos:

1. Actualizar el diagnóstico del tabulador.
2. El nuevo tabulador tiene que beneficiar a todos los trabajadores administrativos de base.
3. Establecer una distancia en el monto salarial entre cada rango salarial, es decir, del rango 1 al 17.
4. La arquitectura del tabulador tendrá que ser en su estructura coherente, para recuperar la estructura escalafonaria posible de hacer efectivo el ascenso laboral.
5. Instaurar la apertura de las diferencias salariales de entre los niveles “A” “B” y “C”.
6. Crear el nivel “D” en cada rango salarial.
7. Tomar en consideración los salarios que se otorgan en el mercado laboral universitario.
8. Homologación de los puestos que resulten de acuerdo con un comparativo con el tabulador de la UNAM.

9. Considerar el salario para su aplicación de los puestos que resulten homologables de acuerdo con el nombre y sus funciones, con los puestos del personal de confianza.
10. Elevar el piso y el techo salarial del tabulador, alcanzando en su máximo los salarios de mayor impacto del sector universitario.
11. Generar un rango salarial 18, con sus respectivos niveles.
12. Elevar los puestos de mayor calificación al rango 18.
13. Impulsar los puestos con factores de escolaridad y experiencia para ocupar el rango 17.
14. Ubicar los puestos técnicos y profesionales de acuerdo con la escolaridad y experiencia.
15. Elevar el piso salarial y alcanzar en su techo la homologación con IES que favorezcan a las y los trabajadores.
16. Incorporación de becas y estímulos para el personal académico.
17. Elevar el techo salarial del tabulador académico en homologación con el sector universitario y de investigación.

De los puestos administrativos con aspiración a integrarse al sector académico.

La representación del sindicato, entre muchas de las funciones es atender las demandas de las y los trabajadores, sin embargo, hay temas en los que, para intervenir, no es suficiente con escuchar y evitar explicar las posibilidades de ciertas peticiones de algún trabajador o de un grupo de trabajadores.

La actitud del representante sindical, para proporcionar una respuesta tiene que ser abierta y sincera con sus agremiados, de lo posible o no, de las pretensiones, que pueden ser muy válidas por la intención de mejorar sus condiciones laborales, y pretender con una petición modificar los puestos administrativos por puestos académicos, cierto es,

que todas y todos los trabajadores tienen derecho a plantear sus propias aspiraciones, pero se tiene que ser consciente si su demanda implica afectación o no, al sindicato.

Nos referimos al planteamiento hecho por una trabajadora con el puesto de Instructor de Taller, adscrita a la Unidad Azcapotzalco, misma persona, en las sesiones de agenda laboral, y con la complacencia del Comité Ejecutivo, ha solicitado su reclasificación a un puesto del sector académico. Asunto no aprobado por el sindicato.

El tema no es sencillo, ya tiene sus historia, tenemos que remitirnos al conjunto de puestos administrativos signados en el MPAB y el tabulador salarial, que tienen una relación estrecha con la formación profesional de las y los estudiantes, incluso, formalmente integradas a los planes y programas académicos, podemos citar los más evidentes que son los puestos de las y los **Maestros de Laboratorio y Taller de las distintas especialidades**, suman cinco puestos, con cierta cantidad de trabajadores que los ocupan.

Asimismo, se encuentran los puestos de **Técnicos Especializados en Laboratorio y Taller**, que son seis, con sus respectivas especialidades.

Por otro lado, están todos los que ocupan el puesto de **Entrenador**, con una muy amplia gama de disciplinas.

A lo anterior, se le agrega el puesto de **Instructor de Taller** con sus cuatro tipos de talleres. Más los que se agreguen.

El personal que ocupa el puesto de **Orientador Profesional**, en el pasado reclamaron ser del personal académico, es el caso de la Unidad Iztapalapa, que en la década de los noventa lograron su inclusión al sector académico y con anuencia del propio comité en turno, los resultados para el sindicato no fueron favorables, ciertamente se beneficiaron tres trabajadoras, pero para la organización sindical fue la pérdida de tres plazas administrativas, y para las y los trabajadores la cancelación de ocupar el puesto de Orientador

Profesional, con el proceso establecido en el CCT, es la fecha, que no se logran recuperar las tres plazas de Orientador Profesional en aquella unidad.

De la misma manera, se presentaron los casos con el puesto de **Técnico de Clínica Dental** en la Unidad Xochimilco, actualmente solo quedan tres plazas con ese puesto, al inicio del funcionamiento de las clínicas de Estomatología, se contaba con mayor número de personal ocupando ese puesto, la administración concedió la petición a las trabajadoras, porque sabía perfectamente que quien gana era ella, porque nunca más vuelve a convocar las plazas para el personal administrativo, y una vez, que el personal pasa a ser académico, cuando se llegan a desocupar esas plazas, la institución puede no volverlas a convocar ni siquiera como plazas académicas, entonces, quien pierde es el sindicato y todos los demás trabajadores, que tienen la expectativa de ocupar esos puestos profesionales de mayor calificación salarial por la vía que corresponde al procedimiento de ascenso escalafonario.

Con los antecedentes mencionados, en los órganos de gobierno se ha discutido ya el tema, y quienes lo han planteado no han logrado que los afiliados les concedan el transformar los puestos administrativos a puestos académicos, pues como ya se ha dicho, no solo estarían los puestos de Instructor de Talleres, que con ellos se suman al menos 17 puestos, con ellos, la cantidad de personas que los ocupan con sus plazas respectivas, el sindicato tiene que ser muy cuidadoso para determinar su decisión, estamos hablando de los puestos de mayor calificación dentro del tabulador de salarios, recuérdese, que la Universidad impone personal irregular para realizar esas funciones, el sindicato, no debe perder objetividad, por una decisión de complacencia poner en riesgo los puestos, la materia de trabajo y su plantilla.

Precisamente, los últimos casos se plantearon por personal de la Unidad Xochimilco que ocupaban el puesto de Maestro de Laboratorio y Taller, el sindicato, fue muy enfático en sus acuerdos, para evitar repetir los errores del pasado, de las

consecuencia implícitas de la pérdida de plazas y reducción a la plantilla de personal administrativo de base, principios fundamentales y vigentes, en ese mismo Congreso, **mantener esos puestos dentro de la estructura del personal administrativo, se les invito a ejercer su libre derecho en lo individual para participar en las plazas de concurso de oposición convocadas para ocupar una plaza académica sin afectación al sindicato y al conjunto de las y los trabajadores. Exactamente, lo mismo aplica en el presente.**

Por último, es primordial que se comprenda que **todos los temas relacionados con el MPAB y el tabulador salarial del personal administrativo se discuten, se analizan, se consultan, y en su caso se toman los acuerdos que correspondan, en los órganos de gobierno del SITUAM,** de ninguna manera corresponde llevarlos a una mesa de agenda laboral por cuenta propia, para hacer pasar como un asunto de la problemática académica y abordarlo

como si fuera personal académico, sobra decir, que mientras no se tomen acuerdos por el conjunto del sindicato, no procede plantearlos como una petición por medio de la representación sindical y mucho menos, por el trabajador o trabajadora, si no esta autorizada para exponerlo frente a la administración de la universidad.

Proyectos de tabulador administrativo y académico.

Por último, presentamos el proyecto de tabulador para el personal mostrados en dos cuadros 3 y 4, para el personal administrativo y académico, respectivamente, con la finalidad que sean tomados como base para la elaboración con los criterios antes mencionados, integrando y ajustando lo necesario. Las cantidades presentadas son en pesos y la propuesta será vigente para el año 2025.

CUADRO 3.
Propuesta de Tabulador Administrativos de Base

Rango	Nivel “A”	Nivel “B”	Nivel “C”
1	9,232.92	9,432.36	9,636.09
2	9,831.75	10,028.38	10,228.95
3	10,530.04	10,739.60	10,953.32
4	11,165.19	11,387.38	11,613.99
5	11,834.37	12,069.87	12,310.07
6	12,540.00	12,788.94	13,043.45
7	13,282.09	13,546.41	13,815.98
8	14,064.31	14,344.19	14,629.64
9	14,887.87	15,184.14	15,486.30
10	15,626.28	15,937.25	16,254.40
11	16,451.00	16,778.38	17,112.27

12	19,215.95	19,600.29	19,990.33
13	21,292.18	21,718.03	22,150.21
14	25,428.92	25,937.28	26,456.94
15	30,447.25	31,084.42	31,767.58
16	32,958.08	33,914.14	34,898.32
17	35,739.79	36,543.22	37,636.34

Elaboración propia ESPACIO SINDICAL

Propuesta de Tabulador Académico UAM

CATEGORIA	NIVEL A	NIVEL B	NIVEL C	NIVEL D	NIVEL E
PROFESOR TITULAR TC	29,337.12	34,738.03	40,274.69		
PROFESOR ASOCIADO TC	18,355.46	20,852.48	23,425.96	26,024.95	
PROFESOR ASISTENTE TC	15,295.88	16,774.34	18,243.50		
PROFESOR TITULAR MT	14,668.56	17,369.01	20,137.34		
PROFESOR ASOCIADO MT	9,177.73	10,426.24	11,712.98	13,012.47	
PROFESOR ASISTENTE MT	7,647.94	8,387.17	9,121.75		
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR TC	17,743.77	20,238.65	22,193.23	23,545.98	28,083.40
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO TC	13,363.69	16,956.92	18,984.49		
TÉCNICO ACADÉMICO TITULAR MT	8,871.88	10,119.32	11,096.61	11,772.99	14,041.70
TÉCNICO ACADÉMICO ASOCIADO MT	6,681.85	8,478.46	9,492.24		
AYUDANTE DE MEDIO TIEMPO	6,077.77	7,170.01			
AYUDANTE DE POSGRADO DE MEDIO TIEMPO	7,102.30	7,865.34	9,156.62		
ASESOR TÉCNICO ÁREA CLÍNICA DE TIEMPO PARCIAL TITULAR	755.77	902.10			
ASESOR TÉCNICO ÁREA CLÍNICA DE TIEMPO PARCIAL AUXILIAR	510.38	707.29			
		H/S/M			
	H/S/M CLASE	OTRAS ACTIVIDADE			

		S			
PROFESOR TIEMPO PARCIAL TITULAR	822.62	820.02			
PROFESOR TIEMPO PARCIAL ASOCIADO	739.20	693.84			
PROFESOR TIEMPO PARCIAL ASISTENTE	659.61	563.02			
TÉCNICO ACADÉMICO TIEMPO PARCIAL TITULAR	760.98	641.77			
TÉCNICO ACADÉMICO TIEMPO PARCIAL AUXILIAR	642.24	512.53			
AYUDANTE TIEMPO PARCIAL		515.10			

Elaboración propia. ESPACIO SINDICAL.

“Por la unidad en la lucha social”

Atentamente

ESPACIO SINDICAL

Julio, 2025